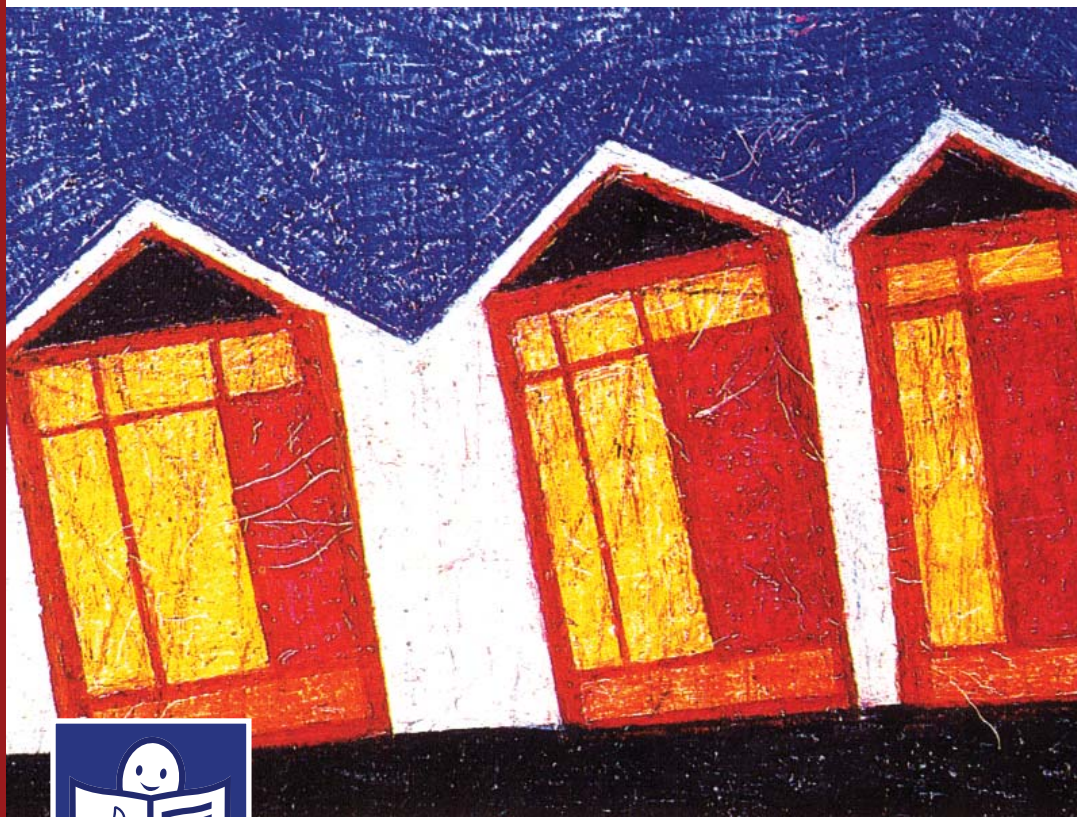


La Directiva europea a favor de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación



Inclusion Europe



Informe

Inclusion Europe y sus 49 miembros en estos 36 países luchan contra la exclusión social y discriminación de las personas con discapacidad intelectual y sus familias:

- Austria
- Bélgica
- Bulgaria
- Croacia
- Chipre
- República Checa
- Dinamarca
- Inglaterra
- Estonia
- Islas Faroe
- Finlandia
- Francia
- Alemania
- Grecia
- Hungría
- Islandia
- Irlanda
- Israel
- Italia
- Letonia
- Lituania
- Luxemburgo
- Macedonia
- Moldavia
- Países Bajos
- Noruega
- Polonia
- Portugal
- Rumanía
- Rusia
- Escocia
- Eslovaquia
- Eslovenia
- España
- Suecia
- Suiza

Nuestro miembro en España es:

FEAPS

General Perón 32, 1a

E - 28020 Madrid

Tfno: ++34 91556 7413

E-mail: feaps@feaps.org

Diseño en la página de cubierta: "Hochhaus in vierfacher", Edmund Kregel .

ISBN : 2-87460-006-7

© Inclusion Europe 2005

© Símbolos: Widgit Software Ltd., Mayer-Johnson Co. y Inclusion Europe

Esta publicación presenta el punto de vista de Inclusion Europe y no refleja necesariamente la posición o opinión de la Comisión Europea. La Comisión Europea no es responsable del uso de la información contenida en esta publicación.

¿Qué es una Directiva Europea?

Una Directiva Europea es una ley europea. Esta ley establece normas sobre cómo la Unión Europea protege a las personas.



La Unión Europea quiere ayudar a las personas a tener un trabajo.



En el trabajo, se discrimina a menudo a las personas con discapacidad.

Es la razón por la que la Unión Europea ha escrito la “Directiva para la Igualdad de Trato en el Empleo y las Actividades”.



¿Por qué necesitamos una ley contra la discriminación en el trabajo?

Esta Directiva protege a las personas de la discriminación en el trabajo.

Llamaremos esta ley “Directiva del Empleo”.

La Unión Europea lucha contra la discriminación.

Todas las personas están protegidas contra la discriminación en la Unión Europea.

La Unión Europea dice que es muy importante luchar contra la discriminación en el trabajo.

También dice que las personas con discapacidad deben incluirse en el trabajo y la vida social.



¿Qué hay en la Directiva para la Igualdad de Trato en el Empleo y las Actividades?

La Directiva de Empleo lucha contra la discriminación en el trabajo y la formación profesional.

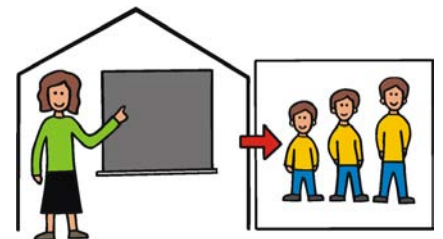
La Directiva dice que no se permite discriminarse a causa de la

- religión,
- creencia,
- discapacidad,
- edad, o
- orientación sexual (por ejemplo ser gay).



La Directiva dice que es muy importante ayudar a las personas con discapacidad a

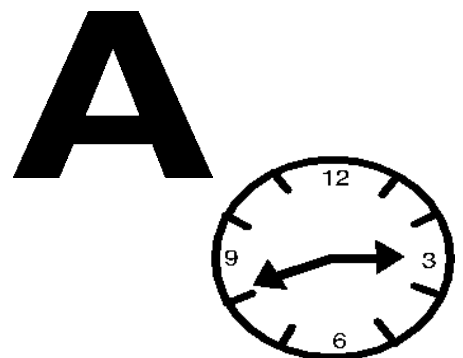
- alojarse
- formarse y
- aprender durante toda la vida.



La Directiva del empleo dice que los lugares de trabajo deben cambiarse de modo que las personas con discapacidad puedan hacer su trabajo.

Los ejemplos de cambios son:

- textos escritos con letras grandes,
- horarios de trabajo más ligeros,
- ayuda para formarse.



Los cambios deben ser justos para el empresario. Significa que el empresario no tiene que hacer cambios que cuestan demasiado caro.



Pero el Gobierno puede pagar al empresario para estos cambios.

Entonces el empresario no podrá decir que los cambios cuestan demasiado.



La Directiva de Empleo también dice que si se discrimina a las personas con discapacidad pueden recibir ayuda para iniciar acciones judiciales.

¿Cuáles son los artículos importantes de la Directiva para las personas con discapacidad intelectual?

Necesitas conocer los artículos más importantes de la Directiva de Empleo para comprender tus derechos en el trabajo.

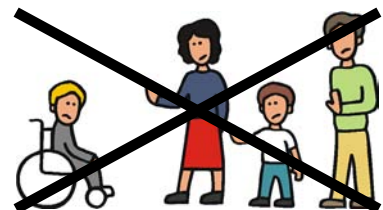


Artículo 1:

El objetivo de la Directiva de Empleo es parar la discriminación hacia las personas en el trabajo o la formación profesional.

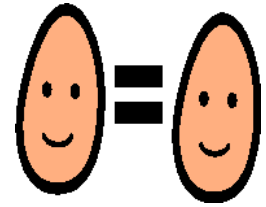
La discriminación puede existir a causa de

- tu religión o creencia
- tu discapacidad
- tu edad
- tus opciones sexuales



Artículo 2:

La Directiva apoya la igualdad de trato entre todos los trabajadores.

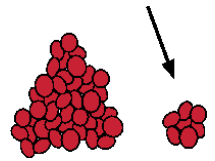


La Directiva explica dos clases de discriminación:

1. Cuando se trata peor a una persona que a otra en la misma situación.

Por ejemplo:

Una persona hace el mismo trabajo que un colega. Pero esta persona recibe menos dinero porque tiene una discapacidad.



Esto se llama discriminación directa.

2. A veces una situación parece ser la misma para todo el mundo.

Pero realmente, se trata peor a unas personas que a otras.

Esto se llama discriminación indirecta.

Por ejemplo:

Una persona está buscando un trabajo como persona de limpieza.

El empresario dice: Quiero empleados que tengan un nivel de enseñanza primaria.



Esto sería discriminación indirecta si no se necesita realmente una educación escolar formal para este trabajo.

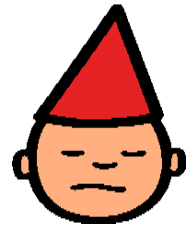
La Directiva dice que el acoso también es una forma de discriminación.

Ejemplo del acoso:

cuando un colega te llama "estúpido" o te dice palabras feas todo el tiempo.

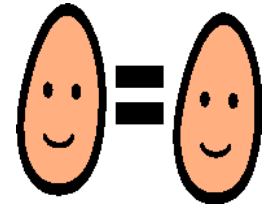
Es acoso si es permanente o es un comportamiento malo repetido contra una persona.

La persona acosada está excluida en el trabajo. El empresario debe pararlo.



Artículo 3:

Este artículo explica todas las situaciones donde debe haber igualdad de trato en el trabajo. Si hay igualdad de trato no hay discriminación.



Tomemos algunos ejemplos.

- Un empresario desea emplear a una nueva persona con ciertas cualificaciones para un trabajo. Es importante que en la selección de esta nueva persona, el empresario no discrimine las personas con discapacidad intelectual.
- Todos los empleados tienen el derecho a recibir una formación profesional, incluidas las personas con discapacidad.
- Todos los empleados tienen derecho a las mismas condiciones laborales, incluidas las personas con discapacidad.
- Todos los empleados tienen el derecho a pertenecer a un sindicato o a cualquier otra asociación de trabajadores, incluidas las personas con discapacidad intelectual.



Artículo 5:

Este artículo explica qué es el "ajuste razonable".

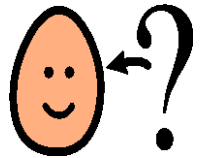
El ajuste razonable significa que los empresarios tienen que realizar cambios en el lugar de trabajo para que algunos trabajadores puedan hacer su trabajo.



Pero estos cambios deben ser "razonables". Esto significa que el empresario no tiene que realizar cambios que cuesten demasiado dinero.



El ajuste razonable significa que todos los trabajadores con discapacidad pueden pedir los cambios que necesiten para hacer su trabajo. Es su derecho.



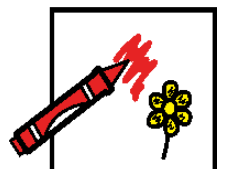
Un ejemplo de cambios que puede hacer un empresario:

Una persona con discapacidad intelectual tiene que meter cosas pequeñas en cajas. Todas las cajas se parecen.



Tienen etiquetas que explican lo que debe ir dentro. Esto es difícil para alguien que no sabe leer. Así pues, el empresario puede comprar cajas de varios colores.

Esto ayuda a la persona que no sabe leer. Ayuda al trabajador a hacer su trabajo.



Esto no es caro.

El empresario no puede decir "no" a este cambio porque es útil al trabajador y no es caro.

Artículo 7:

El Estado puede ayudar a las personas con discapacidad a tener un trabajo.

Por ejemplo, el Estado puede reservar algunos trabajos para las personas con discapacidad.



Artículo 8:

La Directiva de Empleo es una ley europea.

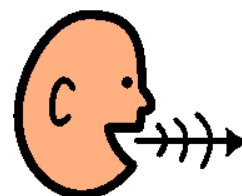
Pero cada país europeo tiene leyes diferentes.

Todos los países en la Unión Europea tienen que seguir las leyes europeas y sus propias leyes.

Si su propia ley es mejor que la Ley de la Unión Europea, el país debe utilizar la mejor ley.

Artículo 9:

Si piensas que has sido discriminado, tienes derecho a quejarte.



La Directiva ayuda a las personas a quejarse si han sido discriminadas.

Una denuncia es un proceso largo y difícil.

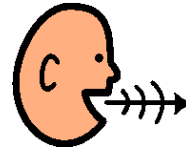
Pero las asociaciones y organizaciones pueden ayudar a las personas con discapacidad intelectual a defender sus derechos.

Pueden ayudarlas a acudir a los tribunales.



Artículo 10:

Si no te tratan como a los demás, debes explicar lo que te sucede a la organización que te apoya.



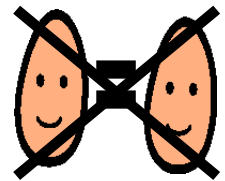
Tienes que explicar las cosas malas que te han hecho.



Tienes derecho a luchar contra esa situación.

Si te quejas de discriminación en el trabajo, tu empresario o la persona que te discrimina debe demostrar que no ha hecho nada malo. Le toca demostrarlo.

Artículo 11:



Este artículo explica qué es la “persecución”. La persecución significa un tratamiento injusto.

Puedes quejarte de tu empresario.

A veces, puedes acudir a los tribunales contra tu empresario.

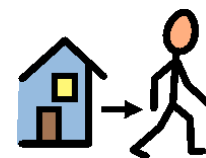
Si quieres quejarte, la Directiva te protege.



Éste es un derecho importante para todos los trabajadores.

Tu empresario no puede echarte

sólo porque está enfadado de que te hayas quejado. No se le permite que te haga nada malo, si te has quejado.



Si hace algo contra ti porque te has quejado, se llama persecución.

Este derecho debe escribirse en todas las leyes nacionales.



Artículo 12:

El Gobierno debe informar a todos los trabajadores de sus derechos. Todos debemos poder entender esta información. Los tribunales también deberían tener información accesible de fácil lectura.



Artículo 13:

Los trabajadores, asociaciones y el Gobierno deben trabajar juntos. Es importante que se respeten los derechos de todos los trabajadores.



Inclusion Europe

La Asociación Europea de las Organizaciones de Personas con Discapacidad Intelectual y de sus Familias

Inclusion Europe habla en nombre de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias.

Nuestros miembros son organizaciones de autogestores y padres de 36 países en Europa.

Inclusion Europe trabaja con la Comisión Europea y el Parlamento Europeo. Les comunicamos las demandas de nuestros miembros.

Inclusion Europe trabaja en 3 áreas principales :

1. la lucha contra la discriminación
2. los Derechos Humanos de las personas con discapacidad intelectual
3. la inclusión de todas las personas en la sociedad

Inclusion Europe publica informes, boletines y otros documentos. Organizamos conferencias en muchos países. Trabajamos juntos con todos nuestros miembros en Europa.



Financiada
por la Comisión
Europea



Inclusion Europe

Galleries de la Toison d'Or
29 Chaussée d'Ixelles #393/32
B-1050 Brussels
Tel. : +32-2-502 28 15
Fax : +32-2-502 80 10
secretariat@inclusion-europe.org
www.inclusion-europe.org

ISBN 2-87460-006-7

ES